

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

أسم الطالب
محمد فهد السبيعي

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ 24/6/2026

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
8	قائمة المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

يشهد العالم في الوقت الحاضر تطورًا متسارعًا في تقنيات الذكاء الاصطناعي، مما أدى إلى إحداث تغييرات كبيرة في مختلف المجالات الإدارية والاقتصادية. ويُعد مجال إدارة الموارد البشرية من أكثر المجالات استفادة من هذه التقنيات، حيث أصبحت المؤسسات تستخدم الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف واختيار الموظفين وتقييم الأداء والتدريب والتطوير.

وقد ساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية من خلال تحليل البيانات بسرعة ودقة، مما يساعد على اتخاذ قرارات أكثر فاعلية وتقليل الوقت والتكاليف المرتبطة بإدارة الموارد البشرية. كما يساهم في تحسين تجربة الموظفين ورفع مستوى الإنتاجية داخل المؤسسات.

وعلى الرغم من المزايا المتعددة التي يوفرها الذكاء الاصطناعي، إلا أن تطبيقه يواجه بعض التحديات مثل الحاجة إلى بنية تقنية متطورة، وتدريب العاملين، وضمان حماية البيانات والخصوصية. ومن هنا تبرز أهمية دراسة دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، والتعرف على تطبيقاته المختلفة وأثره في تحسين كفاءة الأداء وتحقيق أهداف المؤسسات.

مشكلة الدراسة

على الرغم من انتشار تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات، إلا أن العديد من المنظمات لا تزال تواجه صعوبات في توظيف هذه التقنيات بشكل فعال داخل إدارة الموارد البشرية، مما يثير التساؤل حول مدى مساهمة الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.

فجوات على المستوى النظري

على الرغم من تزايد الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية كل على حدة، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تناولت العلاقة المتكاملة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي المختلفة وأبعاد إدارة الموارد البشرية بصورة شاملة. كما أن معظم الدراسات ركزت على جانب محدد مثل التوظيف الإلكتروني أو تقييم الأداء، دون دراسة الأثر الكلي للذكاء الاصطناعي على كفاءة إدارة الموارد البشرية. إضافة إلى ذلك، لا يزال هناك محدودية في الأطر النظرية التي تفسر كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية المختلفة داخل المؤسسات.

فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تشير المراجعات إلى أن العديد من المؤسسات لم تصل بعد إلى الاستفادة الكاملة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، كما أن الدراسات الميدانية التي تقيس أثر هذه التطبيقات في بيئات العمل العربية ما زالت محدودة مقارنة بالدول المتقدمة. كذلك يوجد نقص في الدراسات التي تتناول التحديات الفعلية التي تواجه المؤسسات عند تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، مثل نقص الخبرات التقنية ومقاومة التغيير ومخاوف الخصوصية وأمن البيانات. ومن هنا تأتي هذه الدراسة لمحاولة قياس أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على كفاءة إدارة الموارد البشرية وتحديد أبرز التحديات المرتبطة بتطبيقه في المؤسسات.

الفجوة التي تسعى الدراسة إلى معالجتها

تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوة النظرية والتطبيقية من خلال دراسة دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بصورة شاملة، مع التركيز على أثره في التوظيف والتدريب وتقييم الأداء واتخاذ القرار، بالإضافة إلى تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين ممارسات الموارد البشرية بالاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي

أهمية الدراسة

على المستوى النظري:

- ١- إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بالذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية.
- ٢- توضيح العلاقة بين التقنيات الحديثة والأداء الإداري.
- ٣- توفير إطار نظري يمكن للباحثين الاستفادة منه مستقبلاً.

على المستوى التطبيقي:

- ١- مساعدة المؤسسات على فهم فوائد الذكاء الاصطناعي.
- ٢- تحسين كفاءة عمليات الموارد البشرية.
- ٣- دعم متخذي القرار في تبني التقنيات الحديثة.
- ٤- تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات.

قائمة المراجع

1. Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial Intelligence in Human Resources Management. Academy of Management Perspectives.
2. Minbaeva, D. (2021). Disruption in Human Resource Management. Human Resource Management Review.
3. Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial Intelligence, Robotics, Advanced Technologies and Human Resource Management. International Journal of Human Resource Management.
4. Nawaz, N., Gomes, A. M., & Chatterjee, S. (2023). Artificial Intelligence in Human Resource Management. Journal of Business Research.
5. Dessler, G. (2023). Human Resource Management (17th Edition). Pearson.
6. Armstrong, M. (2024). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.